

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Bab ini berisi mengenai beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) Bandung” untuk menjawab sampai sejauh mana tingkat ketercapaian tujuan penelitian berdasarkan hasil dari serangkaian proses penelitian terutama proses pengujian hipotesis yang diajukan. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Sebab itu, bab ini juga berisi mengenai implikasi dan rekomendasi yang diajukan peneliti untuk beberapa pihak yang bersangkutan.

5.1 Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil pengolahan dan analisis data yang dilakukan secara statistik, secara umum dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) Bandung. Artinya komunikasi internal yang dilakukan sudah sangat baik dan berjalan dengan efektif sehingga membawa implikasi yang baik pula terhadap kinerja pegawai.

Adapun secara khusus penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi Internal Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) Bandung

Hasil temuan penelitian memperlihatkan bahwa pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) Bandung telah menjalin komunikasi internal dengan sangat baik. Artinya, keadaan ini menunjukkan bahwa proses komunikasi internal sudah berjalan dengan lancar dan efektif baik itu antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan maupun antar sesama pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan skor rata-rata hasil perhitungan WMS dari setiap indikator variabel X (Komunikasi Internal) secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik, dapat dilihat dari indikator komunikasi internal seperti komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

2. Kinerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) Bandung

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) Bandung berada dalam kategori sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata hasil perhitungan WMS setiap indikator kinerja pegawai secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator kinerja pegawai seperti *quantity of work* (kuantitas kerja), *quality of work* (kualitas kerja), *cooperation* (kerjasama), *dependability* (kesadaran), dan *inisiative* (inisiatif).

3. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) Bandung

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah: “Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) Bandung”. Berdasarkan hasil uji signifikansi dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya komunikasi internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) Bandung.

Adapun berdasarkan perhitungan koefisien korelasi terdapat pengaruh yang kuat sedangkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi menunjukkan adanya pengaruh cukup kuat antara komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Sehingga berdasarkan hipotesis penelitian yang telah diajukan peneliti dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

5.2 Implikasi

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa komunikasi internal dapat menjadi salah satu faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) Bandung baik itu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan juga untuk meningkatkan ketercapaian/keberhasilan dari perusahaan tersebut.

Hal ini pula dapat dijadikan sebagai salah satu acuan oleh Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) Bandung sebagai pusat pendidikan dan pelatihan perkeretaapian milik PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang menempatkan SDM sebagai aset utama untuk meningkatkan

kinerja pegawai dalam merealisasikan visi, misi dan tujuan perusahaan dengan memberikan perhatian optimal dalam perkembangan kebutuhan kompetensi SDM yang menentukan keberhasilan dan kesinambungan usaha PT KAI dalam jangka panjang.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti mengenai komunikasi internal terhadap kinerja pegawai, terdapat beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi lembaga, pegawai maupun bagi peneliti selanjutnya. Adapun rekomendasi yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Lembaga

Pada dasarnya komunikasi yang ada di lembaga sudah tergolong dalam kategori sangat baik. Oleh karena itu, bagi seluruh personil atau sumber daya manusia yang ada di dalam lembaga baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung untuk tetap menjaga sistem komunikasi internal agar senantiasa berjalan efektif dan mempertahankan kinerja pegawai yang sudah berjalan agar menjadi lebih baik lagi.

Dalam menjalin komunikasi baik itu antara atasan dengan bawahan ataupun antara bawahan dengan bawahan, hendaknya memiliki sikap keterbukaan dalam memberikan maupun menerima informasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan pimpinan dengan bawahan ataupun antarbawahan dapat membahas kendala yang dihadapi oleh lembaga. Sehingga dengan demikian tujuan lembaga yang telah ditetapkan akan tercapai dengan mudah.

2. Bagi Pegawai

Sebaiknya seluruh pegawai yakni baik antara atasan dengan bawahan ataupun antara bawahan dengan bawahan memiliki sikap yang terbuka dalam menyampaikan dan menerima informasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara pimpinan melibatkan bawahannya dalam musyawarah ataupun pengambilan keputusan, pegawai diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan gagasan/pendapat terkait pekerjaan, dan pegawai melaporkan setiap kendala yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan kepada

pimpinan. Meningkatnya sikap keterbukaan terhadap komunikasi yang diberikan oleh atasan maupun yang diterima oleh bawahan akan sesuai dengan yang diharapkan.

Peran pimpinan dengan bawahan sama pentingnya terutama bagi kemajuan lembaga, maka dari itu apabila ada suatu masalah atau informasi yang kurang jelas sebaiknya selalu didiskusikan dengan pimpinan atau semua pegawai. Dengan adanya komunikasi dua arah terjadi dapat menimbulkan suasana keterbukaan antara pimpinan dengan bawahan yang akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan berdampak baik pula pada peningkatan ketercapaian tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menindaklanjuti penelitian ini lebih mendalam lagi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain komunikasi internal. Selain itu, peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian di objek yang sama, akan lebih baik jika menggunakan pendekatan yang berbeda seperti pendekatan kualitatif agar hasil yang didapatkan dapat lebih akurat dan benar-benar teruji.